



Observatorio de
**Calificaciones
Laborales**

{ **BOLETÍN Nº 1** }
{ **ABRIL 2016** }

AUTORIDADES

UNIVERSIDAD NACIONAL DE
AVELLANEDA

Rector

Ing. Jorge Calzoni

Vicerrectora

Mg. Nancy Ganz

Secretaria General

Dra. Patricia Domench

EQUIPO DE TRABAJO

OBSERVATORIO DE
CALIFICACIONES LABORALES

Coordinador OCAL:

Ing. Gabriel Maresca

Analista de investigación:

Lic. Mariana Mendoza

Colaboradores especialistas:

Ing. Pedro Basara, MBA

Lic. Pablo Ceballos

Revisión:

Lic. Florencia Cuburu

Asistencia:

Nicolás Dieguez

Edición:

Tec. Elena Calvin

Diseño:

Lic. Paula Hermida

Fotografía:

Lucho García



ÍNDICE

# EDITORIAL.....	4	# INFORMES & ESTUDIOS.....	5
# ENTREVISTA.....	13	# NOTICIAS.....	16
# AGENDA Y NOVEDADES.....	21		



OBSERVATORIO DE CALIFICACIONES LABORALES – OCAL

El Observatorio de Calificaciones Laborales – OCAL –nace a través de un proyecto conjunto entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) y la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) a fines del año 2014. Es decir, un proyecto que financió el MTEySS, y acompañó en la ejecución a la UNDAV para la creación del OCAL, con el objetivo de relevar, analizar y proponer, de manera permanente, toda la información vinculada con las calificaciones laborales existentes y potenciales del mercado de trabajo, para las zonas de Avellaneda y de Lanús, de la Provincia de Buenos Aires.

El OCAL propone una constante interacción con el contexto socio-productivo, a los fines de elaborar diagnósticos y formular propuestas para una mejor articulación entre

la formación profesional, y los requerimientos dinámicos del sector productivo. Siendo, el eje transversal del Observatorio, el conocimiento de la situación a corto y mediano plazo del mercado laboral de Avellaneda y de Lanús, y las proyecciones de los actores (trabajadores y empresas) que lo integran.

De esta manera, se considera a la formación educativa como parte fundamental para la optimización de la inserción laboral de los habitantes de las zonas descriptas, aunando esfuerzos colectivos a la construcción de relaciones de mayor flexibilidad con las empresas, con el fin de asegurar un vínculo más estrecho entre ambos actores.

3

OBJETIVOS

- ✓ Realizar un diagnóstico integral de las calificaciones laborales existentes en el territorio de cada municipio.
- ✓ Analizar la evolución de la demanda de profesiones, ocupaciones y perfiles que demanda el mercado laboral.
- ✓ Contrastar las trayectorias de formación con los perfiles requeridos, identificando experiencias innovadoras de educación como dificultades en su aplicación.
- ✓ Realizar un seguimiento de los/as egresados/as de las instituciones formativas, a los fines de monitorear su inserción laboral y evaluar los conocimientos y las habilidades adquiridas con las tareas a desempeñar.
- ✓ Generar y coordinar los procedimientos y convenios que aseguren una adecuada articulación de trabajo y desarrollo entre las entidades educativas y las empresas.
- ✓ Establecer los procedimientos de comunicación, que permitan la actualización de las demandas sectoriales a través de distintos soportes de información.

EDITORIAL

Con el primer número del boletín OCAL nos proponemos aportar a la producción y el trabajo que intensamente desarrollará durante el año 2016, tanto a nivel académico como institucional, la Universidad Nacional de Avellaneda. En estos cinco años de historia que tiene nuestra querida universidad, hemos recibido a más de 17.000 estudiantes, ofreciendo una gran diversidad de carreras, que en el marco de políticas inclusivas y de calidad, atrajeron a estudiantes no sólo nacionales sino también extranjeros, para comenzar sus estudios en nuestra universidad, y que además, nos brindaron la posibilidad de continuar creciendo y aportando valor significativo a la educación de nuestros estudiantes, con una impronta social que nos caracteriza, y que ya es reconocida y distinguida gratamente por nuestros pares. Asimismo, podemos sentir orgullo que esta casa de estudios, a partir de las políticas mencionadas, genera la posibilidad de acceder a la educación superior a sectores de la población que logran en muchos casos ser la primera generación en obtener un estudio universitario.

La prioridad en el empleo y nuestro compromiso en la formación de profesionales capaces, se tradujo en el último tiempo en políticas concretas de estímulo a los actores de la producción y de la educación, alentados desde diversos programas que articularon los esfuerzos de varios ministerios. En ese contexto, nació el Observatorio de Calificaciones Laborales a fines del año 2014, a través del programa “Línea de Fortalecimiento Institucional y Certificación de Calidad” que impulsó el Ministerio de Trabajo, Empleo, y Seguridad Social de la Nación en aquel período, y que de manera conjunta se ejecutó con la Universidad Nacional de Avellaneda para la creación del Observatorio.

Podemos afirmar que en este último año, se trabajó intensamente desde el OCAL, diagnosticando, investigando, analizando y relacionándose con todos los actores sociales, gremiales, educativos y productivos de Avellaneda y Lanús, con el fin de ser un nexo que facilite la interacción e intercambio de información vinculada a las calificaciones laborales entre la oferta educativa y la demanda de trabajo de dicha región. Esta construcción colectiva que se generó en el último tiempo entre el OCAL y los diferentes actores, sintetiza las políticas inclusivas y académicas que nos guía como institución universitaria, y que nos compromete más aún a continuar profundizando. El OCAL tiene esa misión, y una muestra de ello, resulta el lanzamiento de su boletín con información relevante de las calificaciones de los estudiantes y trabajadores, que conjuntamente representan la fuente esencial de riqueza y desarrollo de nuestro país.

Dra. Patricia Domench
Secretaría General
Universidad Nacional de Avellaneda

INFORMES & ESTUDIOS

Estudio realizado por el equipo del OCAL de la Universidad Nacional de Avellaneda durante el período 2015.

Análisis del contexto actual de los Centros de Formación Profesional y el Sector Productivo de los Municipios de Avellaneda y Lanús, de la Provincia de Buenos Aires.

Se relevaron **45** Empresas y **15** Centros de Formación Profesional, a través de más de **150** encuestas personales y entrevistas en profundidad.



5

Sectores Productivos considerados

- o Alimentos y bebidas.
- o Calzado.
- o Construcción.
- o Fabricación de muebles.
- o Fabricación de productos de caucho y plástico.
- o Fabricación y productos de papel.
- o Industria química.
- o Industria frigorífica.
- o Industria textil.
- o Industria del vidrio.
- o Hortícola.
- o Indumentaria.
- o Telecomunicaciones y Redes.
- o Informática.
- o Metalmecánica.
- o Metalúrgico.
- o Producción de madera y afines.
- o Producción de energía.
- o Servicios de Salud.
- o Industria automotriz.

NOTA: junto al equipo de investigación del OCAL, participaron para el trabajo de campo estudiantes provenientes de diversas carreras de la UNDAV, y asimismo, la colaboración de Gabriela Méndez en tareas administrativas.

EMPRESAS Y CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL (CFP) QUE SE RELEVARON

De acuerdo a los entrevistados, veinte de las empresas fueron creadas antes de 1990, nueve en la década del '90 y dieciséis luego de la crisis de 2001. Respecto al tipo de actividad que desarrollan, se observa que siete se dedican a la industria metalmeccánica, siete realizan distinto tipo de servicios, seis se dedican a Alimentos y Bebidas, cuatro a la metalúrgica, cuatro son curtiembres, y otras cuatro realizan diversas actividades comerciales. También se relevaron empresas dedicadas a la indumentaria, a la fabricación de caucho y plásticos, a la industria química, entre otras.



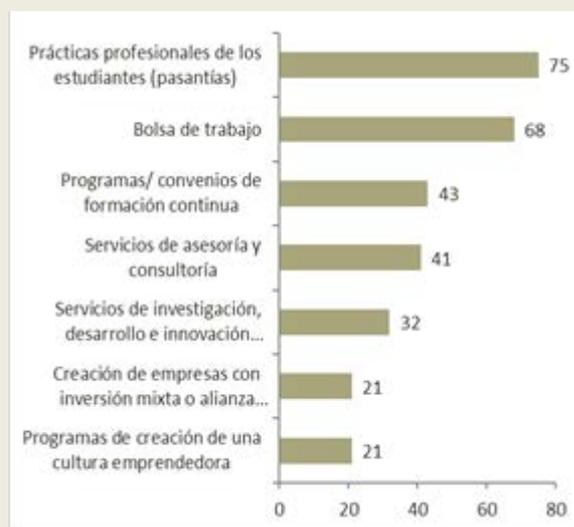
TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA LA EMPRESA:

Metalmecánica	7
Servicios varios	7
Alimentos y bebidas	6
Curtiembre	4
Comercios varios	4
Metalúrgica	3
Indumentaria	3
Fabricación de caucho y plásticos	2
Industria Química	2
Minería, Electricidad, Agua	1
Fabricación de muebles	1
Industria Textil	1
Industria del vidrio	1
Construcción	1
Otro	2
Total	45

La oferta de cursos de los Centros de Formación Profesional relevados es bastante variada, y como varios de ellos tienen articulación directa con sindicatos o fundaciones en ellos prevalecen orientaciones marcadas por ese vínculo. A grandes rasgos puede señalarse que hay cursos o talleres vinculados a la administración contable, recursos humanos o relaciones públicas, informática, reparación de PC, diseño, inglés, cocina o alimentación, vestimenta, peluquería-estética, construcción, automotores, electricidad, gas, plomería, soldadura, seguridad e higiene, cursos de reparaciones de distinta índole, tornería, entre otras.

CONOCIMIENTO ACERCA DE LAS MODALIDADES DE VINCULACIÓN

Respecto al conocimiento de modalidades de vinculación en ambos grupos (empresas y CFP) conocen mayormente las pasantías, la bolsa de trabajo y los programas de formación continua, lo que permitiría en una primera aproximación intentar acciones que las vinculen en estos sentidos.



ÁREAS DE CONOCIMIENTO EN LOS IFP ENTREVISTADOS:

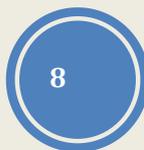
- o ADMINISTRACION
- o RRHH/ RPPP
- o PC
- o INFORMÁTICA
- o DISEÑO
- o IDIOMAS
- o COCINA -ALIMENTACIÓN
- o PELUQUERÍA/ ESTÉTICA
- o VESTIMENTA
- o CONSTRUCCIÓN
- o AUTOMOTORES
- o ELECTRICIDAD/ELECTROMECAÁNICA/ ELECTRÓNICA
- o GAS
- o PLOMERÍA
- o MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS
- o SOLDADURA
- o SEGURIDAD E HIGIENE
- o REPARACIONES VARIAS
- o TORNERÍA
- o CERRAJERÍA
- o RECREACIÓN DE GRUPOS
- o RÉGIMEN ADUANERO

Conocimiento sobre modalidades de vinculación de los CFP	%
Prácticas profesionales de los estudiantes (pasantías)	53,8%
Bolsa de trabajo	56,4%
Programas y/o convenios de formación continua	23,1%
Servicios de investigación, desarrollo e innovación tecnológica	2,6%
Conoce otra la modalidad de vinculación	10,3%
Ns/ Nc	10,3%

EXPERIENCIAS DE VINCULACIÓN

Solo siete entrevistados por las empresas mencionan haber mantenido vínculos con los CFP, y entre estos últimos, solo dos señalan vinculaciones con empresas. Lo que evidencia una muy baja articulación entre ambos actores. Sin embargo, entre los objetivos que persigue la vinculación, los entrevistados de

los dos grupos valoran diversas cuestiones que podrían ser beneficiosas. Tanto unos como otros señalan, entre otras, las mejoras de las habilidades operativas y administrativas de los empleados, en los procesos de capacitación, en los procesos organizacionales y en las mejoras de productos y servicios.



Objetivos que persigue la vinculación:

Desde las empresas:

- ✓ Mejorar las habilidades operativas de los empleados
- ✓ Mejorar las habilidades administrativas de los empleados
- ✓ Mejorar el proceso de capacitación en Recursos Humanos
- ✓ Mejorar procesos organizacionales
- ✓ Mejorar productos y servicios

Desde los CFP:

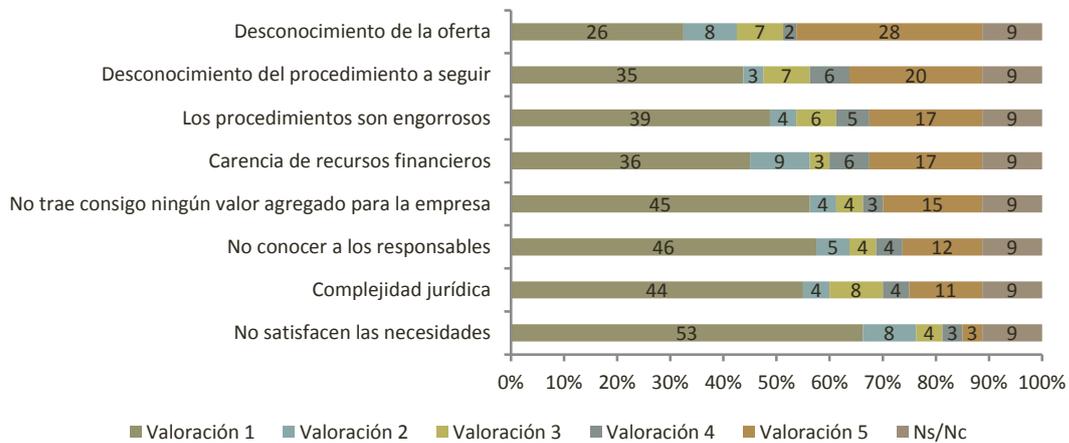
- ✓ Mejorar las habilidades técnicas y de oficio de los empleados
- ✓ Mejorar procesos organizacionales y operativos
- ✓ Desarrollar productos y servicios nuevos

MOTIVOS POR LOS QUE NO SE VINCULARON

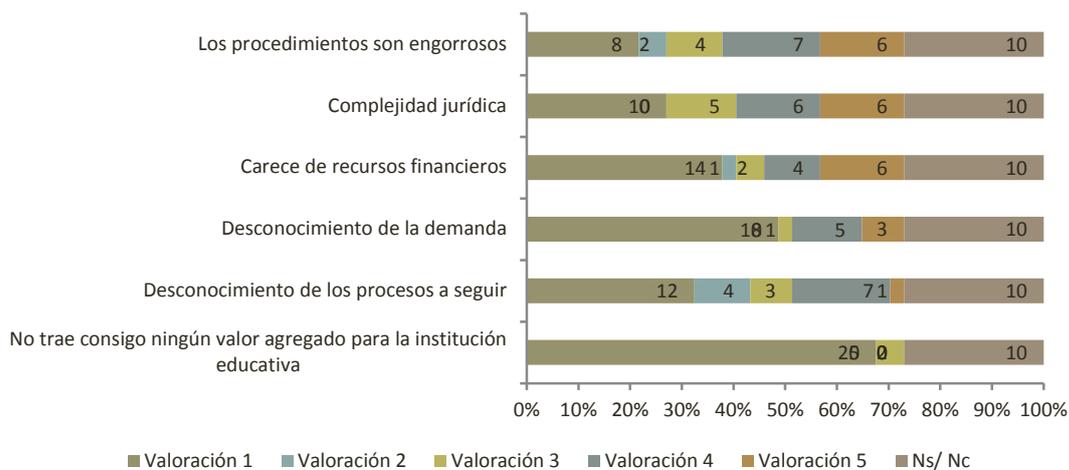
En relación a los motivos por los que no se han vinculado, lo que más ha influido entre los entrevistados de las empresas es el desconocimiento de la oferta, el desconocimiento sobre los procedimientos que tienen que seguir, la falta de recursos financieros y que los procedimientos son engorrosos. Entre los entrevistados de los CFP, se centran principalmente en que los procedimientos son engorrosos, la complejidad jurídica, y porque carecen de recursos financieros.



Razones por las cuales la empresa ha decidido no vincularse

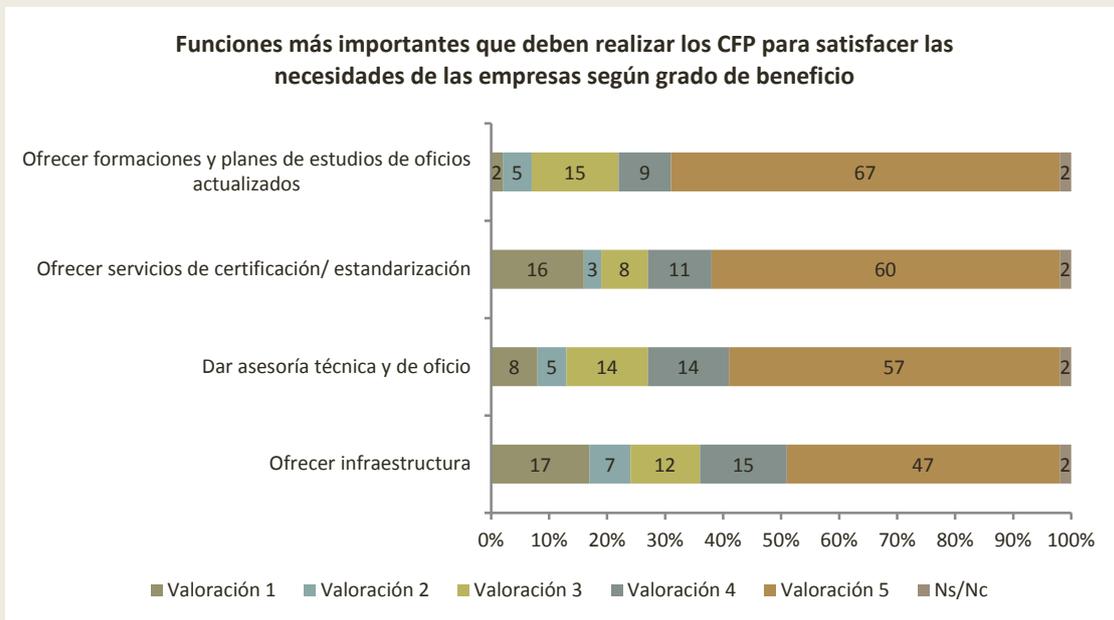


Razones por las cuales la CFP no se vincula con las empresas



FUNCIONES QUE DEBERÍAN OFRECER LOS CFP

Los entrevistados de las empresas consideran que los Institutos de Formación Profesional deben principalmente ofrecer formaciones y planes de estudios de oficios actualizados y ofrecer servicios de certificación/ estandarización. Por su parte, entre los entrevistados de los IFP, si bien algunos aceptan que los planes no están actualizados, la mayoría opina que sí lo están, y de hecho algunos de ellos mencionan que parte de los criterios que toman para definir su oferta, es que son cursos donde dan matriculaciones.



CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS QUE DEMANDAN LAS EMPRESAS Y OFICIOS QUE OFRECEN LOS CFP

De acuerdo a la diversidad de especialidades y orientaciones que ofertan los IFP, en una primera instancia se podría señalar que cubrirían parte de las necesidades que manifiestan los entrevistados de las empresas que, como se ha mencionado, requieren en primer lugar de conocimientos técnicos y de oficios, en segundo término, los conocimientos en comercialización y marketing, y en tercero, los administrativos. De hecho, al indagarles sobre tareas y/o conocimientos específicos mencionan principalmente la necesidad de técnicos de distinto tipo (electricistas, industriales, metalúrgicos, electrónicos, entre otros), algunos de los cursos que ofrecen los CFP.

Conocimientos específicos o tareas de oficio que demanda la empresa (múltiple)	%
Técnicos (electricistas, industriales, metalúrgicos, electrónicos, etc.)	46,8%
Operadores/ Operarios (de maquinarias, costureros, carpinteros, mecánicos, ceramistas, etc.)	34,7%
Profesionales (ingenieros, agrónomos, diseñadores, bioquímicos, etc.)	13,7%
Otros	3,2%
Ns/ Nc	1,6%

Oficio, orientación o especialidad que presenta mayores posibilidades de inserción laboral (múltiple)	%
Electricidad/ Instalación eléctrica	48,7%
Gas	35,9%
Seguridad e higiene	12,8%
Mantenimiento de edificios	12,8%
Plomería/ instalaciones sanitarias	10,3%
Panadería	7,7%
Refrigeración	7,7%
Cosmetología	7,7%
Reparación de Aire Acondicionado	7,7%
Peluquería	5,1%
Liquidador de sueldos y jornales	5,1%
Manicuría	5,1%
Construcción	5,1%
Contable	2,6%
Modista	2,6%
Soldadura	2,6%

Metalmecánica	2,6%
Reparador de PC	2,6%
Auxiliar administrativo	2,6%
Administración	2,6%
Bobinado	2,6%
Gastronomía	2,6%
Administración contable Tango	2,6%
Pizzería	2,6%
Otros	5,1%
Todos	2,6%
Ninguna	2,6%

CONCLUSIONES

La mayoría de los entrevistados por empresas y por los CFP señalan que les interesaría cooperar y vincularse por lo que habría un espacio favorecedor para implementar líneas de acción que los ayuden a articularse.

40 de los entrevistados de las empresas expresaron que tienen **mucho o bastante** interés en cooperar y vincularse con los CFP.

TODOS los entrevistados de los Centros de Formación manifestaron tener ganas de vincularse con las empresas.



ENTREVISTA

Entrevista con las autoridades del CFP N° 409 "Arturo Jauretche"

"Los CFP buscan reivindicar aquella perdida cultura del trabajo"

Sin importar la edad, el género o la condición social, los CFP son aliados incondicionales de aquellos que buscan una mejor capacitación para enfrentar el mercado laboral. El 409 nos informa sobre la oferta educativa actual, las oportunidades para cada oficio y la articulación con las Escuelas Laborales para que aquellos alumnos con algún tipo de discapacidad puedan acceder a una mejor formación educativa.

Los Centros de Formación Profesional (CFP) juegan un importante rol en la sociedad al momento de incentivar a los ciudadanos a capacitarse para las búsquedas laborales. Los oficios que, con esfuerzo y dedicación, allí se enseñan son para muchos el primer paso para lograr una independencia económica rentable. El OCAL charló con María de los Ángeles Martínez y María Eugenia Gil, regente y secretaria respectivamente del CFP N° 409, quienes representan la voz del que quiere enseñar.

¿Cuál es la oferta educativa actual del CFP?

MA: La oferta está dividida actualmente en 3 turnos. Por la mañana los cursos que se dan son: Técnicas de diseño gráfico en sistemas informáticos nivel I y II; Inglés en nivel I, II y III; Elaboración de alimentos a base de productos de soja; Informática para oficina; Cosmetología; y Auxiliar Administrativo-Contable. Por la tarde: Panadería; Reparador de PC – Administrador de redes; e Inglés niveles I, II y III. Y finalmente por la noche: Montador electricista; Depilación; Manicuría; Operador de PC Nivel II – Operador de Software de gestión administrativo contable; Gas de 2da; Vidrierista – Cultura del trabajo; Maestro pizzero y rotisero; y Liquidación de Sueldos y Jornales – Impuestos.

ME: Los cursos están dirigidos a la comunidad en general, pero hay algunos que son elegidos específicamente por el alumnado, porque tienen matriculación, como gasista y electricista. Este CFP se destaca por ser el único de la zona de Avellaneda, Lanús y Lomas de Zamora que tiene la oferta de Cosmetología, Vidrierista –para armar las

vidrieras de los locales -, y el curso de los alimentos de soja –que es para alimentación vegetariana en sí-. Nosotros estamos emparentados con el Sindicato de Empleados de Comercio de Lanús y Avellaneda (SECLA) y como son la mayoría empleados de comercio, que trabajan mucho con los shopping, o locales, el Sindicato pidió esos cursos.

¿A qué se refieren con Cultura del trabajo?

ME: Cultura del trabajo es un módulo que te enseña eso que se perdió a lo largo de los años sobre el respeto o el valor de tener un trabajo. Hay mucha gente que han heredado cosas o les dan planes y demás, y van perdiendo el contacto con la búsqueda laboral, el valor hacia el trabajo, ósea, otra vez reivindicar el trabajo, y que tenga una modernización, y que las personas puedan acceder a su empleo conscientemente: la forma de vestirse, los horarios, las faltas, cómo armar un currículum, entre otros.

MA: No solo en el curso de Cultura del trabajo, sino en todos los demás, se le enseña al alumnado el curso en sí y además, apuntamos a que el alumno empiece otra vez a enderezarse en sus formas: ropa, modales, horarios. Todo lo que, lamentablemente, se fue perdiendo. Los CFP no solo brindan la oportunidad de tener formación en un oficio específico, sino que buscan reivindicar aquella perdida cultura del trabajo, lo que es actuar como un trabajador en sí.

ME: Darle un valor agregado al oficio, que no sea solamente lo que aprenden en la teoría y en la práctica, si no todo lo que se añade de cómo debería comportarse un trabajador en sí, sin importar el rubro o el nivel.

¿Cuáles son las orientaciones más elegidas y por qué?

MA: Este año casi todos los cursos tienen un buen caudal de alumnos. Gastronomía siempre lo piden, también sueldos y jornales, y auxiliar administrativo contable. La mayoría de las personas que están buscando trabajo, buscan de administrativo, y para poder ayornarse en el mercado van haciendo estos cursos para estar más capacitados.

ME: Después electricidad y gasista también tienen muchos alumnos porque al terminar obtienen la matriculación, y eso lo necesitan si o si para trabajar.

¿Cómo es el perfil de sus alumnos en cuanto a edad, género y situación laboral?

ME: Las edades van desde los 17 años hasta los 80, de todo tipo. En cuanto al sexo, depende de los turnos: a la mañana hay más mujeres y por la tarde y la noche casi todos son hombres.

MA: Y la situación laboral también depende de los turnos, porque se anotan en el horario que pueden. A la mañana son más mamás que dejan a los chicos en el colegio y vienen, o que son amas de casa y que están buscando trabajo; a la tarde son adolescentes que cursan la secundaria a la mañana, o tal vez repitieron; y por la noche son casi todos hombres y que sí tienen trabajo, pero hacen el esfuerzo y vienen a buscar su título de oficio. Es en el horario que más alumnos hay porque realmente lo necesitan.

ME: Este año lo que incorporamos fueron articulaciones con las Escuelas Laborales, la N° 2 de Wilde y la N° 1 de Lanús, que son jóvenes con algún tipo de discapacidad y vienen con sus maestras integradoras, y tienen la posibilidad de seguir aprendiendo y tener una oportunidad de en un futuro.

MA: Está funcionando muy bien. Empezó como un proyecto y pusimos 2 alumnos por curso, por ejemplo en cocina, y se integran muy bien con el grupo, tanto ellos como sus compañeros, los ayudan mucho para que no se queden atrás. Y tanto en la noche como en la mañana, dio buenos resultados.

ME: Como vienen de Escuelas Laborales tienen un conocimiento previo y, cuando se les consultó, eligieron cocina y algunas otras más. También hay un chico en Informática, otro en Reparador de PC, y va a venir otra chica para vidrierista. Lo pudimos hacer gracias a que cada uno tiene su maestra integradora y los acompañan todo el tiempo, porque son chicos con discapacidades motrices o que son esquizofrénicos, y por eso están en los cursos donde ellos están más cómodos, y de a poco podrán venir más chicos o pasar a cursos un poco más difíciles.

¿Cuál es el porcentaje de egresados que tiene el CFP?

ME: Los cursos son anuales y cuatrimestrales, de 16 ofertas que tenemos actualmente, habrá un promedio de 25 ó 28 alumnos por curso. Por suerte la mayoría finaliza sus estudios, por lo que tenemos alrededor de 500 egresados cada año, sumando todos los cursos y todos los horarios.

¿Cuál es la forma de salida laboral que eligen los egresados?

ME: Hay de todo un poco. Muchos trabajan independientemente, como depilación, cosmetología, o manicuría, son cursos elegidos por las mujeres principalmente, que pueden hacerlo desde las casas o por el barrio. Por otro lado los que ya son electricistas, por ejemplo, vienen a buscar su matrícula. Y hay otros que ya trabajan en empresas, como en Metrogas, y vienen a buscar su título oficial.

¿Cuáles son los principales motivos de deserción escolar del alumnado del CFP?

MA: Hay mucha gente mayor de edad que suele dejar de venir por problemas de salud, cuando viene el invierno, por ejemplo. Después otros dejan porque consiguen trabajo y no les coinciden los horarios. Y la gran mayoría por problemas económicos, aunque les damos el boleto estudiantil, realmente no tienen ni para viajar desde sus casas hasta acá, entonces no continúan.

¿Existe o existió algún tipo de vinculación con empresas para lograr una salida laboral efectiva de sus egresados?

MA: No, aún nada. Es un proyecto que quedó colgado. Hubo una sola alumna que entró a trabajar en el Sindicato en sí. Pero con otras empresas no tuvimos contacto todavía. Es difícil forjar la relación, porque no tenemos tiempo físico para ir de empresa en empresa a ver si tienen alguna búsqueda laboral.

ME: Al alumno es lo que más le interesa. Lo primero que hacen cuando se anotan es preguntar si tiene salida laboral, si nosotros le aseguramos un puesto de trabajo, pero se complica, porque a las empresas no les interesa solo pagar una pasantía, sino que buscan formar un empleado que luego les resulte útil. Y volvemos a lo de la cultura del trabajo, eso que decíamos que se perdió. Muchos chicos vienen desde los municipios y una vez que tienen la constancia de alumno regular, o el papelito firmado que dice que "estudian" acá, no vienen más. Y eso no es un buen estudiante que podrá convertirse en un buen trabajador. Por eso intentamos inculcarles estas nociones de que solo cobrando un plan no tienen un futuro seguro, sino que al contrario.

MA: Pero bueno, a veces funciona y otras no. Se supone que vos tenés que ir cultivando algo a lo largo de la cursada para después tener un fruto, y acá es "bueno ya tengo el papel para que no me digan nada y me paguen" y no vienen más. Pero igual no son todos, son algunos.

¿Cómo creen que se podrían mejorar esta vinculación?

MA: La solución sería teniendo más contacto con las empresas. Por eso celebramos la creación y la puesta en funcionamiento del Observatorio de Calificaciones Laborales, porque sería un buen nexo, ya que nosotros no tenemos una persona específica que se encargue de eso, que publiquen las búsquedas laborales, o que ofrezcan los oficios que cada CFP tiene para ver si las medianas o pequeñas empresas los necesitan. Los alumnos quieren

trabajar. A los adultos no los toman por la edad y a los jóvenes porque no tienen experiencia, y las posibilidades que se les dan en los CFP son muy buenas, pero no terminan de cerrar el círculo hasta que no consiguen un trabajo de su oficio.

Más info: CFP N° 409 "Arturo Jauretche" – Ameghino 563, Avellaneda. Tel.: 4201-2105/ 4222-1712 – infocfp409@gmail.com

Por Florencia Cuburu.



María de los Ángeles Martínez y María Eugenia Gil, regente y secretaria respectivamente del CFP N° 409.

NOTICIAS

El OCAL durante todo el año 2015 estuvo presente en los diferentes medios de comunicación de la UNDAV:

Noticias



La UNDAV, a través del coordinador del Proyecto del Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL), el Ing. Gabriel Maresca, asistió a la presentación de los resultados de la Encuesta Nacional de Dinámica de Empleo e Innovación, desarrollada en el Auditorio Jorge Luis Borges de la Biblioteca Nacional Mariano Moreno. En la misma, el evento fue inaugurado por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Dr. Carlos Tomada, y el Ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación, Dr. Lino Barañao. En este marco, ambos Ministerios de la Nación, presentaron los resultados de la encuesta, iniciada conjuntamente en el año 2010, sobre el desarrollo de empresas e industrias manufactureras de alcance nacional, mediante el objetivo de dar respuesta a la limitada información sectorial sobre innovación y a la ausencia de relevamientos con un enfoque que contemple la relación funcional entre ésta y el empleo. A diferencia de las encuestas tradicionales que se realizaron en el país, la ENDEI estudia y analiza la temática de la innovación desde una perspectiva integral de la empresa. Se indagó no solo sobre aquellos aspectos que tradicionalmente son relevados en las encuestas de innovación, sino que también, se incorporaron nuevas dimensiones de análisis que permitieron estudiar las capacidades y conductas de las empresas frente a la innovación, tales como su estrategia global y tecnológica, la gestión de la calidad y de los recursos humanos, las políticas de capacitación, el uso de las TICs, la gestión del conocimiento, y su rol en los procesos de aprendizaje. Cabe destacar que para cumplir con los objetivos planteados, la ENDEI relevó una muestra estadísticamente representativa de 3.691 empresas del universo de la industria manufacturera, con 10 o más trabajadores en cada organización. Los

datos relevados, se pondrán a disposición de la sociedad a través de una base de microdatos anonimizada, constituyendo así, un aporte al debate tanto en los ámbitos académicos como en los espacios de diseño y gestión de política pública.

16

Noticias



El OCAL sostuvo una reunión con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación sostuvieron una reunión en el marco del proyecto del Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL), que la UNDAV, a través de su Secretaría General, lleva a cabo con dicha Cartera. Del encuentro, que tuvo lugar en la mañana del viernes 11 de septiembre en la Sede Ameghino, participaron la secretaria General de la Universidad, Dra. Patricia Domench; la Lic. Ana Laura Gómez, en representación del Ministerio de Trabajo; y el coordinador del OCAL, Ing. Gabriel Maresca; junto a las integrantes del equipo de trabajo de dicho Observatorio, Lic. Mariana Mendoza, Gabriela Méndez y Florencia Cuburu. El objetivo de la reunión fue trabajar en la planificación de la última etapa del mencionado proyecto, que consiste, principalmente, en relevar los Centros de Formación Profesional situados en los municipios de Avellaneda y Lanús, en la provincia de Buenos Aires. Cabe mencionar que el proyecto OCAL propone una constante interacción con el contexto socio-productivo, a los fines de elaborar diagnósticos y formular propuestas para una mejor articulación entre la formación profesional y los requerimientos dinámicos del sector productivo. De esta manera, el Observatorio continúa fortaleciendo su contribución analítica y social a la evolución de la demanda de profesiones, ocupaciones y perfiles que requiere el mercado laboral.

El 69% de las empresas busca mano de obra calificada.



Fuente: DiarioJornada.com

El 69% de las empresas prevé aumentar la incorporación de personal técnico calificado, ante la necesidad de introducir innovaciones con la mira puesta en el 2020, según un relevamiento realizado por el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), que depende del Ministerio de Educación y Deportes de la Nación. "La mayor demanda de recursos se enmarca en un escenario en el que el 85% de las empresas planea introducir innovaciones, en un contexto de recuperación de la actividad y con la mirada puesta en el año 2020", indicó el informe.

En los dos últimos años el 78,7% de las empresas tuvo "dificultades para conseguir personal calificado". El relevamiento del organismo "apunta a identificar qué habilidades demandará el sector productivo con una actividad que se recupera, y qué formación reciben actualmente los jóvenes que ingresarán al mercado laboral". "Este trabajo exhibe la coyuntura del mercado laboral y al mismo tiempo nos da un horizonte de trabajo: la Educación Técnica debe ser un ámbito de generación de talentos, actualizada, dinámica e integral, que acompañe las innovaciones del sector productivo y que dé respuesta a las renovadas demandas de personal que poseen las empresas", sostuvo el titular del INET, Gabriel Sánchez Zinny. "Las limitaciones de mano de obra calificada impactan directamente sobre la competitividad de las empresas. Alentar la innovación es en la actualidad un elemento central en la estrategia de desarrollo de nuestro país y, para ello, es primordial elevar la calificación de nuestros recursos humanos", aseguró. De acuerdo con el sondeo -que relevó 24 sectores productivos en diversas zonas del país- en los últimos dos años el 92,2% de las empresas buscó personal para tareas de perfil técnico, pero la mayoría tuvo inconvenientes para contratar al trabajador idóneo. Los principales motivos que dificultaron la incorporación de personal fueron falta de competencia y de experiencia. Para los próximos años, se estima que los sectores que más incrementarán su personal calificado son

aquellos que motorizan la economía: Software; Agropecuario; Construcción; Alimentos y Bebidas; Química y Farmacéutica. En el caso del software las empresas desarrollaron diferentes estrategias para la búsqueda de potenciales empleados, y algunas se apoyan en los sistemas de becas por el cual los estudiantes universitarios avanzados en las carreras técnicas desarrollan tareas en la compañía.

Otras contratan a "caza talentos", en general consultoras que identifican a los empleados en relación de dependencia o independientes que no están conformes con la firma; y otras hacen foco en las "habilidades" expresadas a través del manejo, por ejemplo, de las redes sociales, e instrumentan cursos de capacitación para acercar a los más habilidosos aunque no tengan los mejores promedios.

Por qué llegar tarde al trabajo puede ser lo mejor para todos.



Fuente: Puntobiz.com

Una investigación demostró que los horarios laborales tradicionales no estarían en sintonía con el reloj biológico de los empleados. Dormir es un "recurso natural" que la mayoría de las empresas ignoran, según un estudio de Christopher Barnes, investigador de la escuela de negocios Foster de la Universidad de Washington. "Cuando los horarios laborales están en consonancia con los patrones de sueño naturales de los empleados, estos son más productivos porque están más concentrados y, en general, están más saludables", escribió Barnes. Cuando los empleados sufren de falta de sueño es más probable que cometan errores y sufran lesiones relacionadas con su trabajo, apuntó una reciente investigación realizada en esa universidad norteamericana. El análisis de Barnes también explicó que los noctámbulos se comportan de manera menos ética en la mañana que en la noche, y que los madrugadores son menos éticos por la noche.

Desajustes

Muchas empresas comienzan la jornada laboral a las 8 o las 9 de la mañana, lo que no concuerda con los relojes biológicos de los empleados. Este desequilibrio, junto a la

presión para ser productivos y responder a los correos electrónicos o al teléfono en todo momento del día y la noche, hacen que mucha gente padezca lo que se llamó "jet lag social". Más del 70% de la gente se levanta más temprano de lo que debería para estar bien descansado. Los desajustes entre el reloj interno y el horario que tenemos que obedecer en nuestra vida comienzan en la adolescencia. La mayoría de los relojes biológicos comienzan a ponerse en marcha en la pubertad. Para cuando llegan a la escuela secundaria, los adolescentes se levantan, de media, tres horas antes de lo que deberían. El resultado es una falta de sueño crónica, que dificulta su capacidad para concentrarse y podría tener como consecuencia problemas de salud a largo plazo, como la obesidad o la diabetes.

En ese marco, debido a una campaña importante de salud pública, algunas escuelas de Estados Unidos y de Reino Unido están comenzando sus clases más tarde. Sin embargo, en la vejez los relojes biológicos vuelven a adelantarse, aunque la mayoría de la población activa sigue levantándose demasiado temprano.

La hora ideal

Deberíamos comenzar a trabajar, idealmente, a las 10 de la mañana. Pero esto va en contra de los estereotipos de la oficina, donde los madrugadores son vistos como más diligentes y rigurosos, mientras que aquellos que trasnochan se consideran más vagos. Este prejuicio a favor de los madrugadores es una de las razones por las que las políticas de jornadas de trabajo flexibles pueden ser contraproducentes. Las personas que prefieren comenzar más temprano su jornada laboral son generalmente percibidas como mejores trabajadores y reciben mejores calificaciones de rendimiento, aunque trabajen las mismas horas que quienes empiezan más tarde.

Experimento

Utilizando investigaciones en cronotipos - que categorizan a una persona como madrugadora o noctámbula-, se realizaron experimentos en una fábrica de Volkswagen y otra de aceros ThyssenKrup, en Alemania.

Se ajustaron los turnos laborales a los relojes biológicos de los empleados, asignándoles a los trasnochadores turnos de tarde y de noche, y turnos de mañana a quienes se levantan temprano.

Se descubrió que así los empleados fueron más productivos, gozaban de mejor salud y estaban menos cansados, tanto en su tiempo de trabajo como en su tiempo libre.

¿Cuáles serán los perfiles laborales más buscados por las empresas en 2016?



Fuente: Minutouno.com

Marzo es el mes en que muchas personas desempleadas retoman la búsqueda de trabajo, después del parate que imponen las vacaciones. También es el momento en que muchos empleados comienzan a sentir que es tiempo de cambiar de empresa. Cualquiera sea el caso, estas personas deberán tener en cuenta que la demanda laboral en algunos sectores comenzará a reactivarse a partir de julio, una vez que las empresas puedan evaluar la evolución de distintas variables. Quieren, en este sentido, analizar cómo el nuevo gobierno trabaja para lograr la estabilidad económica; controlar el proceso inflacionario e incentivar el consumo interno; y para atraer nuevas inversiones.

Otro punto para tener en cuenta es que los sectores que más trabajo demandarán en el mediano plazo son: la construcción; la metalúrgica y otras industrias duras; los servicios de tecnología y logística; el rubro energía y gas; y la minería. Algunas de estas industrias se vieron beneficiadas con la quita de retenciones, y sumado a eso podrían recibir nuevas inversiones. Así lo establece el Informe sobre tendencias laborales 2016, elaborado por la consultora de Recursos Humanos Bayton, al que tuvo acceso ámbito.com, que establece cuáles serán los puestos más solicitados a nivel nacional.

Entérate si tu perfil figura en esa lista:

- Área Metropolitana de Buenos Aires, Córdoba y Rosario:

Los perfiles serán desarrolladores java, php, y analistas funcionales; analistas e ingenieros de sistemas; programadores y personal de soporte técnico. El informe señala que se observa un "gran crecimiento en el último tiempo en el sector de tecnología y sistemas de información, que cada año genera más oportunidades laborales y demanda personal especializado".

- Sur:

Los perfiles técnicos especializados estarán dentro de los más solicitados (ingenieros, técnicos y supervisores). Incluyendo también a operarios calificados para producción, comercialización y logística. De acuerdo al trabajo de Bayton, en esta región se esperan inversiones en la industria de energías no renovables y una mayor actividad en el sector de retail y consumo masivo.

- Cuyo:

Habrà una mayor demanda de puestos técnicos mecánicos, eléctricos y electromecánicos. También de geólogos, perforistas y ayudantes de campo, debido a que se espera una reactivación del sector bodeguero y, consecuentemente, de la industria metalmecánica. El nuevo tipo de cambio "ha beneficiado competitivamente al sector bodeguero, cuya producción es en gran medida destino de exportación, demandando operarios de producción, recolección y depósito", resalta el informe.

- Litoral:

La mayor demanda se encontrará en el sector comercial, retail, y el área de servicios, siendo los perfiles más buscados los orientados a puestos administrativos y vendedores o promo-vendedores, un perfil que generalmente tiene mucha rotación. Noroeste. Se espera que los perfiles más solicitados sean: ingenieros y técnicos en minería, jefes de producción, operarios carga/descarga y encargados de mantenimiento. Otro sector de fuerte crecimiento será agroindustria y ganadería, que demandará especialistas ingenieros agrónomos, oficiales y mano de obra. La región apunta al impulso de la industria minera, en mayor parte por el potencial del litio en la región, "con gran optimismo dadas las nuevas medidas que benefician al sector y la estabilidad de la industria local", resalta el informe.

Consultado por este medio, Juan Carlos Martínez, gerente de Relaciones Institucionales de Bayton, comentó que "las medidas adoptadas hasta el momento por el gobierno en relación a la eliminación de retenciones en varias industrias genera expectativas en cuanto a una mayor demanda de empleo en determinados sectores que se vieron beneficiados, como comercio exterior, minería, producción agrícola y vitivinícola".

El gerente destacó que "el pedido de ingenieros relacionados con la industria ya sea en la producción como en la logística será un aspecto a tener en cuenta. Serán los más solicitados pero los más difíciles de encontrar debido a la alta demanda y la poca oferta". Tanto es así que algunas empresas están buscando profesionales de otras ciudades y zonas para relocalizarlos dada la escasez de algunos perfiles especializados en ciudades de mayor actividad. A diferencia del último año, Martínez detalló que, en estos primeros dos meses del año, se observa un repunte de

representantes comerciales "lo que implica que las empresas vuelven al tradicional 'puerta a puerta' para la venta".

Por el contrario, se advierte un "amesetamiento en el pedido de personal relacionado a la Hotelería y Gastronomía en los principales centros turísticos. Ahora, se espera que la temporada de invierno marque una reactivación en esos rubros".

Cómo luchar contra prejuicios para que la discapacidad no sea un impedimento.



Fuente: Lacapital.com

A nivel estatal la ley les otorga un cupo del 4 por ciento en planteles nacionales, provinciales y municipales pero la norma no se cumple. En el sector privado la integración apenas comienza. Las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad cambiaron junto con el momento histórico y social. Si hasta hace algunos años sólo se podía pensar en la integración en talleres protegidos o manuales hoy es en el mercado de trabajo abierto donde deben fomentarse las oportunidades laborales.

El artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad les reconoce el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, lo que significa el derecho a un empleo libremente elegido y a trabajar en un ambiente laboral inclusivo y accesible. En el Censo Nacional del 2001 se incluyó por primera vez la Encuesta Nacional para Personas con Discapacidad, donde aparecía una pregunta destinada a detectar hogares con al menos una persona con discapacidad. ¿El resultado? Más del 12 % de la población tiene algún tipo de discapacidad, lo que significa que unas cinco millones de personas viven con dificultad o limitación permanente en la Argentina.

En relación al empleo —de acuerdo con el Registro Nacional de Situación de las Personas con Discapacidad

elaborado por el Servicio Nacional de Rehabilitación y el protocolo del Certificado Único de Discapacidad— había, en 2011, 98.429 personas con discapacidad certificadas, y sólo el 12,2% tenía algún empleo. A las legislaciones existentes con jerarquía constitucional se suma la ley 25.689 que garantiza que el Estado nacional (entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos) está obligado a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al 4% de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El flamante subsecretario de Inclusión de la Provincia de Santa Fe, Maximiliano Marc, reconoció que a nivel provincial está cubierto apenas el 1% de ese cupo y aseguró que uno de los pilares de la gestión es cumplir con lo que la ley dictamina en el marco de una activa política en materia de discapacidad e inclusión laboral.

La realidad lo demuestra: sigue siendo escaso el número de personas con discapacidad que cuentan con un empleo. “A nivel municipal Rosario ha lanzado en varias oportunidades programas de empleo para personas con discapacidad con el objetivo de incluir a las mismas en el mercado laboral a través de la formación por medio de cursos, talleres, becas de capacitación, becas laborales”, explica Verónica Velasco, abogada especialista en discapacidad. “Pero es necesario que estas políticas se sigan haciendo en forma periódica”, amplía. Esto requiere de acciones para sensibilizar a empresas sobre la inclusión laboral y desarrollar campañas informativas que deberían realizarse en forma conjunta con el Estado (a través de políticas públicas), ONG’s, universidades, medios de comunicación y, además, desde el ámbito educativo, la familia y las propias personas con discapacidad.

Para Alicia Naveiro, experta en inducción laboral para personas con discapacidad, la oferta laboral es bastante escasa en Rosario, sobre todo en el ámbito privado. “Pero depende también de qué oferta de puestos hay, para qué población, qué tipo de discapacidad tiene la persona, qué calificación”, aclara la profesional, quien también es formadora en el programa Agora Argentina, una experiencia pionera en el país que “incentiva la inserción en el mundo del trabajo y eleva la calidad de vida de las personas con discapacidad visual a una cuestión de derechos humanos”. En 2004 se creó el Club de Empresas Comprometidas con la Inclusión Laboral, que supo tener sede en Rosario, y que se estableció con la finalidad de promover la inserción laboral de personas con discapacidad a nivel nacional.

Si bien en la ciudad pueden enumerarse casos exitosos de inclusión laboral, como es el caso del Instituto Universitario

del Gran Rosario, Lader, Juleriaque o la empresa Nomines, y a nivel nacional YPF, Accenture y Bunge, lo cierto es que sigue habiendo mucho prejuicio construido en relación a las “imposibilidades” laborales que podrían tener las personas con discapacidad. Básicamente por desconocimiento, no sólo de las características de las disfunciones sino también por no conocer la tarea de los profesionales que trabajan en la inducción laboral e incluso de los avances tecnológicos que posibilitan la accesibilidad y colaboran con la autonomía.

En el ámbito privado, además, las empresas reciben importantes beneficios a fin de promover el empleo de una persona con discapacidad, como son beneficios sociales, ya que están exentas de cargas de aportes patronales un 50% el primer año y 25% el segundo, así como beneficios sobre la retribución de los trabajadores que son de cumplimiento efectivo actualmente. Esos beneficios tributarios favorecen “plenamente la inserción laboral de las personas con discapacidad, siendo el ámbito económico primordial para un empresario a la hora de evaluar costo-beneficio”, destaca Velasco.

Prejuicios. Desde el Centro Universitario Rosario Inclusiva (Curi), que nuclea carreras de grado relacionadas con el abordaje de la discapacidad, reconocen que el prejuicio más habitual que se encuentra en las empresas o instituciones es pensar que se necesitan muchísimas adaptaciones para el puesto de trabajo y que la incorporación de una persona con discapacidad generará trastorno en los equipos. La especialista Alicia Naveiro explica que “la inducción está orientada al grupo todo y es la continuación de la adecuación del puesto, es un acompañamiento escalonado para que el grupo se conforme y funcione de manera óptima, proporcionando herramientas, red, contención y respuestas a dudas que surgen en el día a día”. De este modo el inductor trabaja con las dudas o dificultades que surjan en el entorno, en relación también a la discapacidad que tenga la persona, asegurando los espacios para que puedan resolverlas.

La profesional también reconoce que la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral además de responder a una necesidad y a un derecho individual, fortalece al cuerpo social en su conjunto. “Porque es un proceso en el que intervenimos todos como sociedad y que tiene su base en el respeto por el otro”. “Las empresas que asumieron un compromiso y que abrieron sus puertas y modificaron sus espacios para la integración de personas con discapacidad, comprendieron que su equipo humano se revitaliza y aumentan sus índices de productividad y ventaja competitiva. Asimismo, logran transmitir los factores de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad de desempeño laboral”, detalla Naveiro.

AGENDA Y
NOVEDADES

LINKS DE INTERÉS

<http://laciudadavellaneda.com.ar/cursos-de-gestion-contable-en-la-utn-avellaneda/>

<http://laciudadavellaneda.com.ar/lanus-plan-ventanillas-pymes/>

<http://laciudadavellaneda.com.ar/el-municipio-de-quilmes-brinda-capacitaciones-abiertas-a-toda-la-comunidad/>

<http://laciudadavellaneda.com.ar/cursos-de-lengua-de-senas-argentina-en-la-undav-2/>

<http://laciudadavellaneda.com.ar/secretariado-medico/>

<http://laciudadavellaneda.com.ar/inscriben-a-los-programas-gratuitos-de-educacion-digital-audiovisual-y-robotica-educativa/>

<http://agenciaelvigia.com.ar/anoticia00070325.htm>

<http://www.el1digital.com.ar/articulo/view/57584/una-organizacion-realiza-cursos-para-terminar-la-primaria>

<http://www.el1digital.com.ar/articulo/view/57542/lanzan-creditos-blandos-para-las-pymes>

<http://www.el1digital.com.ar/articulo/view/57574/forman-a-promotores-distritales-de-salud>

CONTACTO

DIRECCIÓN

Ameghino 838, Avellaneda

TELÉFONO

011-5436-7581

011-5436-7585

CORREO

ocal@undav.edu.ar

PÁGINA WEB

<http://www.undav.edu.ar>



OCAL UNDAV

SUSCRIPCIONES

Para suscribirse al boletín
enviar un correo a la
dirección:

ocal@undav.edu.ar